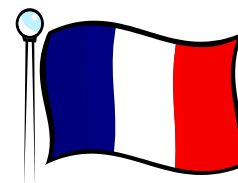


PŘÍLOHA 7



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA MATEŘSKÝCH ASISTENTEK VE FRANCII

VÚPSV, v.v.i.
2014

Dokument vznikl v rámci projektu
Nové formy denní péče o děti v České republice
CZ.1.04/5.1.01/77.00038

http://www.vupsv.cz/index.php?p=care_for_children&site=default

Projekt je financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

**CELOSTÁTNÍ KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SMLOUVA MATEŘSKÝCH
ASISTENTŮ, ZAMĚSTNÁVANÝCH
SOUKROMÝMI OSOBAMI**

podepsaná v Paříži dne 1. července 2004

mezi

**CELOSTÁTNÍ FEDERACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ - SOUKROMÝCH OSOB
(FEPEM)**

na straně jedné a

Federací služeb (C. F. D. T.),

**Federací C. F. T. C. pro oblast zdraví a sociálních věcí profesí v oblasti péče o
rodinu,**

Federací zaměstnanců maloobchodu a služeb C. G. T.,

**Všeobecnou federací pracovníků v potravinářství, zemědělství
a přidružených oborech F. G. T. A. / F. O.,**

**Celostátním odborovým svazem mateřských asistentů a asistentek
(S. N. P. A. A. M.),**

na straně druhé

Preambule

Náplní profese je péče, kterou mateřská asistentka ve své domácnosti poskytuje dítěti, které mu svěřil jeho rodič nebo rodiče za účelem podílení se na zaopatření a výchově dítěte.

Profese mateřské asistentky je řízena platnými právními ustanoveními a předpisy, které vycházejí ze:

- zákoníku o sociální pomoci a o rodině,
- zákoníku o veřejném zdraví,
- zákoníku práce.

Generální rada (*krajský úřad*) vystavuje povolení k výkonu činnosti a kontroluje jeho vykonávání; dbá o to, aby byly naplňovány předpisy o veřejném zdraví, sociální pomoci a rodině. Tím povoluje či nepovoluje provozování této činnosti.

Rodič, který své dítě svěřuje mateřské asistentce, se tím stává zaměstnavatelem - fyzickou osobou.

V tomto poměru existuje vztah podřízenosti, který je pracovním poměrem.

Zaměstnavatel - fyzická osoba není podnikatel, nejde mu o zisk.

Profese se vykonává v soukromé domácnosti mateřské asistentky.

V tomto kontextu je zásadní vztah založený na vzájemném respektu a důvěře.

Mnohá ustanovení zákoníku práce, platná pro podniky, nejsou v pracovním vztahu mezi mateřskou asistentkou a jejím zaměstnavatelem uplatněna.

Ze všech těchto důvodů organizace FEPEM jménem zaměstnavatelů, a odborové organizace (C. F. D. T., C. F. T. C., C. G. T., F. G. T. A. - F. O., S. N. P. A. A. M.) jménem zaměstnanců, pocítily silnou potřebu, aby byla vytvořena kolektivní smlouva, která by jasně definovala základní pravidla a také práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Předmětem budoucího vyjednávání se stanou dvě dohody, z nichž jedna se týká profesního vzdělávání a druhá klasifikace.

Cílem této kolektivní smlouvy je přispět k profesionalizaci tohoto oboru činnosti, který prochází významným vývojem a rozvojem.

Článek 1 - Všeobecná ustanovení

a) Profesionální oblast použití

Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi rodičem jako zaměstnavatelem - fyzickou osobou a mateřskou asistentkou, do jejíž péče svěřuje rodič své dítě nebo děti.

Tato profese se provozuje v domácnosti mateřské asistentky, jejíž adresa je uvedena v povolení k výkonu profese.

Mateřská asistentka pečuje o děti, které mu jsou za odměnu svěřovány rodičem jako zaměstnavatelem - fyzickou osobou.

Mateřská asistentka musí být držitelem povolení, které v souladu s platnými předpisy vystavuje prezident generální rady departementu, v němž má asistentka bydliště.

V rámci tohoto povolení může mateřská asistentka pečovat o děti z různých rodin.

Tato smlouva upravuje vztahy mezi každým rodičem jako zaměstnavatelem - fyzickou osobou a mateřskou asistentkou.

b) Zeměpisná oblast působnosti

Oblast působnosti této smlouvy zahrnuje celé území metropolitní Francie a zámořské departementy (DOM).

c) Svoboda názoru a odborového sdružování

Smluvní strany uznávají svobodu názoru a svobodu odborového sdružování.

d) Rovné zacházení se zaměstnanci

Smluvní strany uznávají profesní rovnost mezi ženami a muži, rovnost mezi zaměstnanci, bez ohledu na jejich příslušnost k etniku, národu nebo rase, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání, k odborné přípravě, profesnímu růstu a pracovním podmínkám.

e) Trvání smlouvy - ukončení - úpravy a revize

Celostátní kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou. Každá ze stran má v souladu s čl. L.132-8 zákoníku práce možnost ji vypovědět, částečně nebo v plném rozsahu, doporučeným dopisem s doručenkou a s tříměsíční výpovědní lhůtou.

Podle zákoníku práce musí být výpověď podávající stranou oznámena ostatním podepisujícím stranám smlouvy a podána na příslušné útvary kompetentního ministerstva.

V takovém případě smlouva nebo její vypovězená část zůstává v platnosti, dokud nebude podepsána nová smlouva, a to po dobu nejvýše jednoho roku.

Celostátní paritní komise sestává ze zástupců zaměstnavatelů (FEPÉM) a odborových organizací C. F. D. T., C. F. T. C., C. G. T., F. G. T. A. - F. O., S. N. P. A. A. M., které zastupují profesionální odvětví. Když jí předsedá zástupce ministerstva práce, zasedá ve smíšené podobě.

Každá žádost o změnu nebo revizi musí být předložena celostátní smíšené komisi pro tuto smlouvu. Paritní komise pak musí být svolána ve lhůtě jednoho měsíce; její pracovní postupy jsou stanoveny na základě vzájemné dohody mezi stranami.

f) Získané výhody

Tato smlouva nesmí v žádném případě poškodit individuální výhody, které byly získány před začátkem její platnosti.

g) Rozšíření

Podpisující strany se dohodly, že požádají o rozšíření této smlouvy ministerskou vyhláškou, tak aby se stala povinnou na celém území, zahrnutém v její oblasti působnosti.

h) Začátek platnosti

Tato kolektivní smlouva začne platit od prvního dne kalendářního čtvrtletí následujícího po vydání Úředního věstníku, kde bude zveřejněna vyhláška o jejím podepsání.

i) Periodicita vyjednávání

Podpisující strany se sejdou nejméně jednou ročně, aby předložily zprávu o odvětví a vyjednaly mzdy, nejméně jednou za tři roky, aby jednaly o opatřeních k zajištění rovného zacházení se zaměstnanci, tak jak je definováno v čl. 1 d), a alespoň jednou za pět let za účelem přezkoumání klasifikací, nebo na žádost jedné ze stran.

j) Účast na paritních zasedáních

Pracovníkovi, pověřenému jeho odborovou organizací, mohou být v rámci pracovní doby uděleny hodiny volna, s výjimkou případů vyšší moci, které budou neplacené, nebo bude možné je zpětně odpracovat, aby se mohl účastnit paritních profesních zasedání, a to v limitu jednoho dne za čtvrt roku. Jako omluvenka za tento den bude předložena pozvánka, nepřítomnost musí být zaměstnavateli oznámena 12 dní dopředu.

Sociální partneři se rozhodli, že poskytnou finanční prostředky na paritní fungování odvětví podle podmínek stanovených v Dodatku č. 3.

k) Smírčí jednání a interpretace

Podpisující strany se zavazují, že sestaví celostátní paritní komisi pro smírčí jednání a interpretaci, jejíž sídlo bude v Paříži.

Cílem a úkolem této komise bude usilování o dosažení smíru mezi stranami a navrhování všech vhodných řešení, a to zejména při interpretaci celostátní kolektivní smlouvy.

Komise se může zabývat kolektivními nebo individuálními spory (zpochybnujícími výklad některého článku) pouze na žádost některé z členských organizací komise.

Komise bude zahrnovat zástupce každé z odborových organizací zaměstnanců a stejný počet zástupců, určených organizací zaměstnavatelů v rámci rozsahu uplatnění celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek a zaměstnavatelů - fyzických osob.

Předsednictví, jehož délka je omezena na jeden rok, bude vykonávat střídavě zástupce zaměstnaneckých organizací a zástupce organizací zaměstnavatelů. Vyberou je organizace, které jsou podpisujícími stranami této smlouvy.

Komisi svolává předseda. Komise se musí sejít ve lhůtě jednoho měsíce od jeho žádosti.

Na začátku každého zasedání bude po vzájemné dohodě jmenován tajemník pro toto zasedání.

Podmínky chodu komise budou stanoveny vzájemnou dohodou mezi stranami.

Navrhovaná řešení musí získat jednomyslný souhlas přítomných členů komise.

V každém případě strany mohou své spory podat k příslušným soudům.

Článek 2 – Všeobecné administrativní povinnosti

- Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen

1. ověřit, že je zaměstnanec držitelem povolení vystaveného generální radou;
2. zaměstnání nahlásit na URSSAF (Sdružení pro vybírání příspěvků na sociální zabezpečení a rodinné přídatky), MSA (Vzájemná pojišťovna pracovníků v zemědělství) nebo na CAF (Pokladna rodinných dávek);
3. zkontrolovat, že zaměstnanec má pojištění zodpovědnosti za škodu v běžném občanském životě;
4. zkontrolovat pojištění automobilu, a pokud je to třeba, zejména zvláštní doložku o pojistném krytí dopravy dětí, jimž je věnována profesionální péče;
5. vyhotovit písemnou pracovní smlouvu;
6. jednou měsíčně vystavit výplatní pásku;
7. zajistit měsíční nebo čtvrtletní jmenné hlášení mezd.

- Povinnosti zaměstnance

1. předložit kopii povolení a informovat zaměstnavatele o všech změnách v povolení a v podmínkách pro poskytování péče;
2. dodat osobní potvrzení o sociálním pojištění;
3. dodat potvrzení o pojištění zodpovědnosti za škodu v běžném občanském životě a pojištění automobilu;
4. provést zaměstnavatele místnostmi, k nimž bude mít dítě přístup;
5. uzavřít písemnou pracovní smlouvu;

Článek 3 - Klasifikace

Strany, které sjednaly tuto kolektivní smlouvu, mají za cíl zvýšení profesionalizace profese mateřské asistentky.

Strany zde potvrzují svůj záměr uznat kvalifikaci, kterou zaměstnanci získávají prostřednictvím:

- výkonu profese,
- potvrzené praxe,
- odborné přípravy, potvrzené diplomem v oboru.

Takto nabytá kvalifikace umožní, aby byly dovednosti zaměstnance uznány v rámci klasifikace zaměstnání v tomto odvětví.

Článek 4 - Pracovní smlouva

Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká na základě písemné smlouvy, sepsané zvlášť pro každé dítě. Musí být vyhotovena ve dvou datovaných kopiích, která budou parafované a podepsané zaměstnavatelem a zaměstnancem, z nichž každý dostane jednu kopii.

Smlouva upřesňuje administrativní a smluvní povinnosti, a také podmínky péče o dítě.

Podepisuje se při přijímání do zaměstnání.

Mezi stranami mohou být sjednány jakékoliv změny a musí pro ně být vyhotoven dodatek ke smlouvě.

Administrativní a smluvní údaje a rubriky

- Osobní údaje smluvních stran
- IČ zaměstnavatele
- Č. URSSAF

- Č. sociálního pojištění zaměstnance
- Jméno a datum narození dítěte
- Datum přijetí do zaměstnání
- Číslo povolení
- Pojištění zodpovědnosti za škodu v pracovním životě zaměstnance
- Pojištění automobilu (pokud nějaké je)
- Délka zkušební doby
- Období a časový rozvrh péče o děti
- Plánovaná nepřítomnost dítěte
- Odměna za péči
 - Předepsaná minimální hrubá mzda
 - Hrubá hodinová mzda - Čistá hodinová mzda
 - Hrubá měsíční mzda - Čistá měsíční mzda
 - Datum výplaty
- Placené dovolené: obvyklá data dovolených
- Náklady na údržbu
- Dny pracovního volna, odpracované nebo neodpracované
- Týdenní odpočinek

Pokyny a informace týkající se dítěte

- Zdraví: stravovací režim, ošetřující lékař, ošetření nebo léky, pokyny pro naléhavé případy
- Souhlas rodičů k předání lékaři v případě jakéhokoli naléhavého lékařského nebo chirurgického zásahu
- Souhlas týkající se cest dítěte: cesta do školy, na mimoškolní aktivity a jiné (musí být upřesněno ve smlouvě)
- Osoby, které jsou oprávněny dítě vyzvedávat v domácnosti mateřské asistentky
- Osoby, na které se v nepřítomnosti rodičů obrátit v případě nouze

Dokumenty, které je třeba přiložit k pracovní smlouvě

Viz příloha 5bis této celostátní kolektivní smlouvy.

Zvláštní podmínky

Účastníci smlouvy musí ve smlouvě uvést zvláštní podmínky zásadního významu.

Článek 5 - Zkušební doba

Ve zkušební době může zaměstnavatel nebo zaměstnanec vypovědět smlouvu libovolně bez dodržení nějakého zvláštního postupu.

Délka zkušební doby musí být stanovena ve smlouvě.

Pokud bude péče o dítě, stanovená ve smlouvě, poskytována po dobu 1, 2 nebo 3 kalendářních dnů týdně, bude délka zkušební doby činit nanejvýše 3 měsíce.

Pokud bude péče poskytována po dobu 4 a více dnů týdně, bude délka zkušební doby nanejvýše 2 měsíce.

Během prvních dnů zkušebního období a po dobu maximálně jednoho měsíce je možné, aby zaměstnavatel určil adaptační období, v němž budou podmínky a časy péče stanoveny podle potřeb dítěte na adaptaci. Toto adaptační období je součástí zkušební doby.

V případě výpovědi smlouvy před koncem zkušebního období musí zaměstnavatel zaměstnanci vystavit: výplatní pásku; osvědčení, v němž bude uvedeno datum začátku platnosti a datum ukončení smlouvy, a také o jaký druh zaměstnání se jednalo; výpovědní dopis, pokud výpověď podává on; osvědčení pro ASSEDIC (Sdružení pro zaměstnání v průmyslu a obchodu).

Článek 6 - Doba trvání péče

Podmínky pro poskytování celoroční, týdenní, každodenní nebo příležitostné péče jsou podrobně uvedeny ve smlouvě.

Celoroční péče

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou na obdobích poskytování péče, které budou rozplánované na celý rok.

Ve smlouvě bude uveden počet týdnů a pokud možno také přesné termíny, kdy bude péče poskytována, a denní časový rozvrh.

Pokud tyto termíny nebudou při podpisu smlouvy známy, musí smlouva stanovit lhůtu pro jejich oznámení.

Lhůta pro oznámení bude uvedena ve smlouvě, pokud se obě strany dohodnou na možnosti změn termínů plánovaných týdnů.

Pro vyřešení výjimečných nebo nepředvídatelných situací budou moci být poskytnuty hodiny nad rámec těch, které jsou písemně uvedené ve smlouvě, pokud se na tom obě strany dohodnou.

Týdenní péče

Smluvní doba trvání péče činí 45 hodin týdně.

Denní péče

Zásady:

- zaměstnanec má právo na každodenní odpočinek v trvání minimálně 11 po sobě jdoucích hodin.
- obvyklá pracovní doba v rámci profese činí 9 hodin za den.
- každodenní péče začíná v čase, stanoveném ve smlouvě, a končí v čase, kdy rodič své dítě odvede.

Nicméně pokud se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, je možné tyto zásady porušit:

- z důvodů požadavků souvisejících s předvídatelnými a netrvalými povinnostmi zaměstnavatele;
- pro zajištění péče o dítě ve výjimečných a nepředvídatelných situacích.

V takových případech může být péče poskytována i v noci.

Příležitostná péče

Péče je příležitostná tehdy, když je krátkodobá a nepravidelná.

Viz článek 7: Odměna a článek 12: Každoroční dovolená, bod 1) Placené volno, odstavec f).

Článek 7 - Odměna

1) Základní hrubá hodinová mzda

Za všechny poskytnuté hodiny péče náleží odměna.

Základní hrubá hodinová mzda nesmí být nižší než 1/8 předepsané hrubé denní mzdy.

2) Základní hrubá měsíční mzda

Pravidelná péče:

Aby byla zaměstnanci zajištěna pravidelná mzda bez ohledu na počet hodin péče týdně a na počet týdnů péče v roce, je základní plat stanovený na měsíční bázi. Vypočítává se na 12 měsíců počínaje od data přijetí do zaměstnání.

A) Pokud je péče poskytována po dobu celého roku

(52 týdnů včetně placeného volna zaměstnance):

Základní hrubá měsíční mzda se rovná:

$$\text{základní hrubá hodinová mzda} \times \text{počet hodin poskytované péče týdně} \times \frac{52 \text{ týdnů}}{12}$$

Tato mzda je vyplácena každý měsíc včetně období placeného volna s výhradou práv, nabytých v průběhu referenčního období (viz článek 12 - Každoroční dovolená).

V závislosti na okolnostech, které nastaly v průběhu daného měsíce, může být tato mzda zvýšena, jak je stanoveno v bodech 3 a 4 tohoto článku, anebo snížena, jak je stanoveno v článku 14 - Nepřítomnost.

B) Pokud je péče poskytována po dobu necelého roku

(naplánované týdny mimo každoroční dovolenou zaměstnance)

Základní hrubá měsíční mzda se rovná:

$$\text{základní hrubá hodinová mzda} \times \text{počet hodin péče týdně} \times \frac{\text{počet naplánovaných týdnů}}{12}$$

Tato mzda je vyplácena každý měsíc.

Odměna za dovolenou, získanou v referenčním období, se připočítává k této základní měsíční hrubé mzdě (viz článek 12 - Každoroční dovolená).

V závislosti na okolnostech, které nastaly v průběhu daného měsíce, může být tato mzda zvýšena, jak je stanoveno v bodech 3 a 4 tohoto článku, anebo snížena, jak je stanoveno v článku 14 - Nepřítomnost.

Příležitostná péče:

Základní hrubá měsíční mzda se rovná základní hrubé hodinové mzdě x počet hodin péče za měsíc.

Co se týče odměny za dobu dovolené, viz: článek 12 – Každoroční dovolená, bod 1) Placené volno, odstavec f).

3) Přesčasové hodiny

Náleží za ně odměna podle základní hrubé hodinové mzdy.

4) Zvýšení

a) Hodiny se zvýšenou odměnou

Počínaje od 46. hodiny péče týdně se uplatňuje míra zvýšení, jejíž výše je ponechána na jednání mezi smluvními stranami.

b) Zvýšení z důvodu zvláštních obtíží

Vzhledem k tomu, že péče o dítě s sebou nese zvláštní obtíže, ať už dočasné nebo trvalé, vzniká tím nárok na zvýšení mzdy, které je třeba uvést ve smlouvě v závislosti na významu obtíží.

5) Periodicita

Výplata mzdy probíhá každý měsíc k pevně stanovenému datu.

6) Výplatní páska

Každý měsíc je vystavena výplatní páska.

Na výplatní pásce jsou pro informaci uvedeny také počty dnů a hodin péče, která byla v daném měsíci reálně poskytnuta.

Článek 8 - Příspěvky na provoz a stravu

1. Výdaje, které zaměstnanci vznikají při péči o dítě:

Jedná se o investice do hraček a výchovných pomůcek, a také o údržbu použitého vybavení, o podíl na spotřebě vody, elektřiny, topení, atd.

Zaměstnavatel a zaměstnanec určí po vzájemné dohodě výši denního příspěvku na pokrytí nákladů na údržbu souvisejících s péčí o dítě, které zaměstnanci vznikají.

Příspěvek na tyto náklady náleží za každý den péče.

Příspěvek nesmí být nižší než částka, stanovená na základě paritní dohody: viz příloha č. 1

2. Výdaje na stravu: snídaně, obědy, večeře, svačiny

V případě, že zaměstnavatel stravu dodá, nenáleží za ni příspěvek.

V případě, že stravu poskytne zaměstnanec, zaměstnavatel se se zaměstnancem domluví na druhu stravy.

V takovém případě se příspěvek stanovuje v závislosti na poskytnuté stravě.

Volba, jakým způsobem bude strava poskytována, bude uvedena ve smlouvě.

3. Smluvní zakotvení:

Výše denních příspěvků na provoz a stravu je uvedena v pracovní smlouvě.

Příspěvky nemají povahu mzdy, a proto nepodléhají odvodům. Jsou uvedeny na výplatní pásce.

Článek 9 - Další příspěvky

Cestovní výdaje

Pokud je požadováno, aby zaměstnanec pro přepravu dítěte používal své vozidlo, zaměstnavatel mu musí poskytnout náhradu podle počtu najetých kilometrů. Náhrada za kilometr nesmí být nižší než administrativní sazba a vyšší než daňová sazba.

Náhradu je případně možné rozdělit mezi všechny zaměstnavatele mateřské asistentky, kteří požadují zajištění dopravy.

Podmínky jsou stanoveny ve smlouvě.

Článek 10 - Týdenní odpočinek

Obvyklý den odpočinku jednou týdně je stanoven ve smlouvě a v případě vyššího počtu zaměstnavatelů je vybírán ve stejný den.

Je doporučeno, aby byl poskytován v neděli, ale pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, může být zvolen i jiný den. Tato dohoda bude uvedena ve smlouvě.

V případě, že by dítě bylo výjimečně svěřeno zaměstnanci v den týdenního odpočinku, náleží zaměstnanci obvyklá odměna navýšená o 25 %, anebo se strany mohou vzájemně dohodnout na odpovídajícím náhradním odpočinku, navýšeném ve stejném poměru.

Článek 11 - Dny pracovního klidu

1. května

Pouze 1. květen je nepracovním a placeným dnem pracovního klidu, pokud připadne na obvyklý den péče o dítě.

Volno na 1. května nesmí zavdat příčinu pro snížení odměny.

Práce uskutečněná na 1. května, dává právo na odměnu se 100 % navýšením.

Obyčejné dny pracovního klidu

Obyčejné dny pracovního klidu nejsou povinně nepracovní a placené.

O tom, zda obyčejné dny pracovního klidu budou nepracovní, rozhoduje zaměstnavatel. Pokud volno případně na den, kdy se obvykle pracuje, nesmí to zavdat příčinu pro snížení odměny, pokud zaměstnanec u stejného zaměstnavatele splní následující podmínky:

- má u něj odpracované 3 měsíce;
- v den poskytování péče, který předchází a v den poskytování péče, který následuje dnu pracovního volna, obvykle pracoval;
- pokud pracuje 40 a více hodin týdně, odpracoval minimálně 200 hodin v průběhu dvou měsíců, které předcházely dnu pracovního klidu;
- pokud pracuje méně než 40 hodin týdně, odpracoval počet hodin, poměrně snížený oproti 40hodinovému pracovnímu týdnu.

Dny pracovního klidu, které budou pracovní, musí být uvedeny ve smlouvě.

Pokud je péče poskytována v den pracovního klidu, uvedený ve smlouvě, náleží za ni odměna bez navýšení. Zaměstnanec může odmítnout poskytnutí péče v den pracovního klidu, který není uvedený ve smlouvě.

Článek 12 - Každoroční dovolená

Aby bylo mateřské asistentce umožněno reálně čerpat každoroční dovolenou s ohledem na specifika profese, která spočívá v poskytování péče několika zaměstnavatelům - fyzickým osobám, byla přijata následující opatření:

1) Placená dovolená

a) Vznik nároku

Nárok na každoroční placenou dovolenou vzniká zaměstnanci, který v průběhu referenčního roku (od 1. června předcházejícího roku do 31. května stávajícího roku) doloží, že byl zaměstnán stejným zaměstnavatelem po období odpovídající minimálně jednomu měsíci.

b) Délka placené dovolené

Délka placené dovolené se vypočítává v pracovních dnech. Za pracovní dny jsou pokládány všechny dny týdne kromě nedělí a nepracovních dnů pracovního klidu.

Za jeden úplný referenční rok (od 1. června předcházejícího roku do 31. května stávajícího roku) zaměstnanec získává 30 pracovních dnů placené dovolené, tj. 5 týdnů.

c) Výpočet počtu dnů placené dovolené

Zaměstnanec má nárok na 2,5 pracovního dne placené dovolené za každý měsíc péče, uskutečněný v průběhu referenčního období (od 1. června předcházejícího roku do 31. května stávajícího roku).

Za účelem stanovení počtu dnů placené dovolené se k poskytnuté péči připočítávají:

- období placených dovolených z předcházejícího roku,
- dovolené z důvodu osobních událostí,
- dny volných dní pracovního klidu,
- dovolené za účelem odborného vzdělávání,
- mateřská dovolená a dovolená za účelem adopce,

- období, omezená na nepřetržitou dobu trvání jednoho roku, při nichž byl výkon činnosti pozastaven z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- dny z důvodu branné povinnosti.

Pokud počet pracovních dnů, vypočítaný v souladu s předchozími odstavci, není celým číslem, je délka dovolené zvýšena na nejbližší celé číslo.

V každém případě celková délka každoroční dovolené nesmí přesáhnout 30 pracovních dnů (5 týdnů).

d) Čerpání každoroční dovolené

Každoroční placená dovolená musí být vyčerpána.

Během období od 1. května do 31. října musí být udělena placená dovolená v délce dvou po sobě jdoucích týdnů (nebo 12 po sobě jdoucích pracovních dnů), pokud se strany nedohodnou jinak.

Pokud získaný nárok činí méně než 12 pracovních dnů, musí být placená dovolená vyčerpána v plné výši a vcelku.

Datum dovolených určuje zaměstnavatel. Nicméně, v případě většího počtu zaměstnavatelů, s ohledem na pracovní povinnosti zaměstnance, aby mu bylo umožněno účinně vyčerpat dny odpočinku, se jednotliví zaměstnavatelé a zaměstnanci v období od 1. ledna a nejpozději do 1. března každého roku vynesou určit vzájemnou dohodou termíny dovolené.

Pokud nedojde k dohodě, bude si moci zaměstnanec sám určit termín třítydenní dovolené v létě a jednotýdenní dovolené v zimě, bez rozdílu jestli tyto dovolené budou placené nebo neplacené. Uvědomí o tom své zaměstnavatele ve stejných lhůtách.

e) Rozdělení placené dovolené na části

Pokud činí nárok na placenou dovolenou více než 2 týdny (nebo 12 pracovních dnů), může být zbytek dovolené v počtu nejvýše 12 pracovních dnů vybrán v rámci období od 1. května do 31. října, nebo mimo tento rámec, a to souvisle nebo po částech. Zaměstnavatel může dovolenou se souhlasem zaměstnance rozdělit na více částí.

Čerpání dovolené mimo období od 1. května do 31. října opravňuje k získání jednoho nebo dvou dnů placené dovolené navíc z důvodu rozdělení dovolené:

- 2 pracovní dny tehdy, kdy celkový počet pracovních dnů, vybraných na dovolenou mimo uvedené období, činí 6 a více dnů;
- 1 pracovní den tehdy, kdy celkový počet pracovních dnů, vybraných na dovolenou mimo uvedené období, činí 3, 4 nebo 5 dnů.

Pátý týden v žádném případě nedává nárok na získání dalších dnů dovolené z důvodu rozdělení dovolené.

f) Odměna za placené volno

Referenční rok běží od 1. června předcházejícího roku do 31. května stávajícího roku. K tomuto datu bude provedeno shrnutí počtu nabytých dnů dovolené a hrubé mzdy, která byla zaměstnanci vyplacena v průběhu referenčního roku, mimo příspěvky (na provoz, stravu aj.).

Hrubá mzda za dovolenou se rovná:

- buď hrubé mzdě, kterou by zaměstnanec dostal za dobu poskytování péče, odpovídající době placené dovolené, mimo příspěvky (na provoz, stravu aj.).
- nebo jedné desetiné celkové hrubé mzdy (včetně mzdy, vyplacené za placenou dovolenou), kterou zaměstnanec dostal v průběhu referenčního roku mimo příspěvky (na provoz, stravu aj.).

Bude zvolena varianta výhodnější pro zaměstnance.

V případě, kdy je péče poskytována po dobu celého roku:

Za čerpanou dovolenou náleží odměna.

Odměna za placenou dovolenou nahrazuje základní mzdu.

V případě, kdy je péče poskytována po dobu necelého roku:

Odměna za placenou dovolenou za referenční rok se připočítává k základní hrubé měsíční mzdě, tak jak je vypočítána v souladu s článkem 7 - Odměna, odst. 2 b).

Tato odměna může být vyplacena na základě dohody smluvních stran, kterou je třeba uvést ve smlouvě:

- buď najednou v červnu,
- nebo při čerpání hlavní dovolené,
- nebo postupně při čerpání dovolených,
- nebo do 12. dne každého měsíce.

Je-li poskytování péče příležitostné, je odměna splatná podle pravidla jedné desetiny, vyplácené ke konci každého období poskytování péče.

Odměna za placené pracovní volno má charakter mzdy, podléhá placení sociálních příspěvků.

Některá další placená volna dávají nárok na odměnu: viz bod e) tohoto článku - rozdělení dovolené na části, a viz dovolené z důvodu rodinných událostí, článek 13 - Další pracovní volno.

Příspěvky (na provoz, stravu aj.) nejsou během pracovního volna vypláceny.

g) Náhrada za placenou dovolenou

Při rozvázání pracovní smlouvy, ať už na popud zaměstnance nebo zaměstnavatele, má zaměstnanec právo, s výjimkou případů hrubé nedbalosti, na kompenzační náhradu, odpovídající odměně za placené volno, na něž má nárok a které za referenční ani za probíhající rok nevyčerpal.

2) Dodatečná každoroční dovolená

Pokud smlouva stanoví, že se poskytování péče provádí na základě neúplného roku, zaměstnanec nezískává 30 pracovních dnů placené dovolené. Nicméně aby mohl čerpat odpočinek v celkovém trvání 30 pracovních dnů, má právo na dodatečné neplacené volno.

Termíny dovolených určuje zaměstnavatel. Nicméně, v případě většího počtu zaměstnavatelů, s ohledem na pracovní povinnosti zaměstnance, aby mu bylo umožněno účinně vyčerpat dny odpočinku, se jednotliví zaměstnavatelé a zaměstnanci v období od 1. ledna a nejpozději do 1. března každého roku vynosnaží určit vzájemnou dohodou termíny dovolené. Pokud nedojde k dohodě, bude si moci zaměstnanec sám určit termín třítydenní dovolené v létě a jednotýdenní dovolené v zimě, bez rozdílu jestli tyto dovolené budou placené nebo neplacené. Uvědomí o tom své zaměstnavatele ve stejných lhůtách.

3) Společná ustanovení

Výpočet čerpání dovolené

Když je zaměstnanec na dovolené, ať už poskytuje péči o dítě na plný nebo na částečný úvazek, první den dovolené, který se počítá, je první pracovní den, ve kterém by jinak měl pečovat o dítě.

Je třeba započítat všechny pracovní dny počínaje od prvního dne dovolené, jak je definováno výše, až do posledního pracovního dne, který předchází obnovení poskytování péče o dítě.

Nepracovní den pracovního klidu, který je zahrnut do období dovolené, se jako pracovní den neodečítá.

Výplatní páska

Na měsíční výplatní pásce budou uvedeny dny, kdy byla čerpána dovolená.

Článek 13 - Další pracovní volno

Pracovní volno z důvodu rodinných událostí

Zaměstnanec má u příležitosti některých událostí, pokud je doloží, nárok na udělení výjimečného pracovního volna, které bude poskytnuto za následujících podmínek:

bez podmínky odpracovaných měsíců:

- svatba zaměstnance	:	4 pracovní dny,
- svatba dítěte	:	1 pracovní den,
- úmrtí dítěte nebo manžela/ky nebo partnera v rámci PACS (registrované partnerství, bez rozdílu pohlaví)	:	2 pracovní dny,
- úmrtí rodiče nebo prarodiče	:	1 pracovní den,
- narození nebo adopce dítěte	:	3 pracovní dny.

s podmínkou 3 odpracovaných měsíců u zaměstnavatele:

- úmrtí tchána nebo tchyně (tj. otce nebo matky manžela/ky):	:	1 pracovní den,
- úmrtí sourozence	:	1 pracovní den.

Takové pracovní volno je třeba čerpat přímo v čase události nebo, po dohodě se zaměstnavatelem, ve dnech okolo události. Nevedou ke snížení měsíční mzdy. V případě volna čerpaného z důvodu narození nebo adopce dítěte mohou být tři pracovní dny vyčerpány ve lhůtě patnácti dnů okolo události.

Tyto volné pracovní dny se započítávají do počtu dnů péče o dítě pro určení trvání každoroční placené dovolené.

V případě, že by zaměstnanec musel kvůli události cestovat do vzdálenosti nad 600 km (zpáteční cesta), může zaměstnavatele požádat o další pracovní den z důvodu osobní potřeby; tento den volna bude neplacený.

Pracovní volno z důvodu osobní potřeby

Zaměstnavatel může zaměstnanci na jeho žádost poskytnout neplacené volno z důvodu osobní potřeby. Toto volno se nezapočítává do počtu dnů péče o dítě pro určení trvání každoroční placené dovolené.

Pracovní volno z důvodu branné povinnosti

Každý mladý člověk ve věku od 18 do 25 let má nárok na jednodenní nepřítomnost z výhradního důvodu účasti na branné povinnosti.

Tato nepřítomnost nevede ke snížení odměny a započítává se do počtu dnů péče o dítě pro určení trvání každoroční placené dovolené.

Pracovní volno z důvodu onemocnění dětí

Každý zaměstnanec má nárok na neplacené pracovní volno v případě nemoci nebo úrazu dítěte ve věku do 16 let, které je v jeho péči, pokud jej doloží lékařským potvrzením. Délka takového volna činí maximálně 3 dny ročně. Může činit až 5 dnů, pokud je dítě mladší jednoho roku nebo pokud zaměstnanec pečuje o 3 nebo více dětí ve věku do 16 let.

Článek 14 - Nepřítomnost

Nepřítomnost zaměstnance

Každou nepřítomnost je nutné omluvit.

Viz článek 13 - Další pracovní volno

Viz článek 17 - Pojistné krytí nemoci a úrazu.

Nepřítomnost dítěte

S ohledem na to, že jsou období, kdy je dítě svěřováno do péče mateřské asistentky, uvedena ve smlouvě, náleží za období nepřítomnosti dítěte, která nejsou ve smlouvě uvedena, odměna.

Nicméně pokud je důvodem nepřítomnosti dítěte nemoc nebo úraz, pro který rodiče nemohou svěřit nemocné dítě mateřské asistentce, musí mu do 48 hodin dodat lékařské potvrzení datované prvním dnem nepřítomnosti. Tím pádem:

- mateřská asistentka nedostává mzdu během krátkých nepřítomností z důvodu nemoci dítěte, které nemusí být nutně po sobě jdoucí, za předpokladu, že součet těchto nepřítomností nepřesáhne 10 dní péče o dítě ročně, počínaje ode dne nabytí účinnosti smlouvy
- v případě, že onemocnění trvá 14 po sobě následujících dní nebo v případě hospitalizace, zaměstnanec nedostává mzdu; po uplynutí 14 po sobě jdoucích kalendářních dnů nepřítomnosti musí rodiče rozhodnout, zda smlouvu¹ vypovědí, nebo zda budou dál vyplácet mzdu (viz článek 18 – Rozvázání smlouvy).

Článek 15 - Lékařský dohled

Federace FEPEM a odborové organizace (C. F. D. T., C. F. T. C., C. G. T., F. G. T. A. - F. O., S. N. P. A. A. M.) se zavazují, že se budou zabývat možností, jak vybudovat systém lékařského dohledu, který by vyhovoval profesním specifikům, aby všichni zaměstnanci tohoto odvětví měli přístup k pracovnímu lékařství.

Článek 16 - Mateřská dovolená - Adopce - Rodičovská dovolená - Otcovská dovolená

a) Všeobecná ustanovení:

Na zaměstnance, zaměstnávané fyzickými osobami se vztahují zvláštní pravidla, stanovená v zákoníku práce.

V období mateřské dovolené, adopce a rodičovské nebo otcovské dovolené jim zaměstnavatelé nevyplácejí mzdu.

b) Zvláštní ustanovení:

Mateřství zaměstnankyně se nesmí stát důvodem k odebrání dítěte.

Během mateřské dovolené, v zájmu dítěte a s přihlédnutím ke zvláštnostem profese a zejména těm, které souvisejí s povolením k vykonávání činnosti, se zaměstnavatel a zaměstnanec musí vzájemně informovat o svých záměrech ve věci pokračování smlouvy, přičemž výpovědní lhůta činí minimálně jeden měsíc před koncem mateřské dovolené zaměstnankyně.

Článek 17 - Pojistné krytí nemoci a úrazu

Zaměstnanec, který splňuje základní podmínky, stanovené v příloze č. 2: Dohoda o zabezpečení, v odstavcích 1- 2. a 2- 2., a to zejména podmínky:

- má povolení k výkonu povolání, platné k prvnímu dni přerušování práce;

- je registrován na sociálním zabezpečení po dobu nejméně 12 měsíců k první dni v měsíci kdy přerušil práci;
- po celkovou dobu čtyř kalendářních čtvrtletí předcházejících přerušení práce odváděl příspěvky z kumulované mzdy za práci mateřské asistentky, odpovídající alespoň 40 % minimální částky na stáří a zdravotní postižení, a to za podmínek stanovených úřadem sociálního zabezpečení pro získání nároku na čerpání peněžitých dávek;

má nárok:

► **v případě nepřítomnosti z důvodu nemoci nebo úrazu,**

kteřá byla zaměstnavateli řádně ohlášena oznámením o přerušení práce dodaném do 48 hodin, a případně za podmínky návštěvy lékaře, s podmínkou, že byl ošetřen v některé zemi Evropské unie, na doplňkovou náhradu neschopnosti, kteřá doplňuje náhradu od sociálního zabezpečení.

Tato náhrada nabývá účinnosti od:

- 1. dne nároku na náhradu ze sociálního zabezpečení v případě pracovního úrazu a podobné události
- 11. dne pro každou pracovní neschopnost v ostatních případech.

► **v případě zdravotního postižení, uznaného sociálním zabezpečením,**

kteřé přesahuje 66 %, na doplňkovou invalidní rentu, kteřá doplňuje rentu vyplácenou sociálním zabezpečením.

Tyto záruky jsou financovány z fondu zabezpečení, do něhož přispívají zaměstnavatelé a zaměstnanci.

- náhrada, vyplývající z ustanovení zákona o měsíčních platbách (zákon č. 78-49 ze dne 19. 01. 1978), je financována výhradně z příspěvků zaměstnavatelů.
- náhrada dodatečných záruk je financována společně z příspěvků zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Podmínky pro uplatňování tohoto článku jsou stanoveny v příloze č. 2 "Dohoda o zabezpečení" této celostátní kolektivní smlouvy.

Článek 18 – Rozvázání smlouvy

Každé rozvázání smlouvy po skončení zkušební doby podléhá následujícím pravidlům:

a) Výpověď z podnětu zaměstnavatele - odebrání dítěte

Zaměstnavatel může uplatnit své právo dítě z péče odebrat. Toto odebrání způsobuje ukončení pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel, kteřý se rozhodne své dítě zaměstnanci dál nesvěřovat, bez ohledu na důvod, mu musí své rozhodnutí oznámit doporučeným dopisem s doručenkou. Datum prvního dodání doporučeného dopisu je datem, kdy začíná běžet výpovědní lhůta.

b) Výpověď z podnětu zaměstnance - podání výpovědi

Zaměstnanec, kteřý se rozhodne, že již nebude poskytovat péči o svěřené dítě, může vypovědět smlouvu. Zaměstnanec své rozhodnutí oznámí zaměstnavatelům doporučeným dopisem s doručenkou. Datum prvního dodání doporučeného dopisu je datem, kdy začíná běžet výpovědní lhůta.

c) Výpovědní lhůta

V případě rozvázání smlouvy, ať už z podnětu zaměstnavatele (z jiného důvodu než vážného pochybení nebo hrubé nedbalosti), nebo z podnětu zaměstnance, je s výjimkou zkušebního období nutné podat výpověď. Její lhůta je minimálně:

- 15 kalendářních dní pro zaměstnance, který byl u zaměstnavatele zaměstnán po dobu kratší než jeden rok;
- 1 kalendářní měsíc pro zaměstnance, který byl u zaměstnavatele zaměstnán po dobu delší než jeden rok.

Výpovědní lhůta se nesčítá s placenou dovolenou.

d) Regularizace

Pokud je péče o dítě poskytována po dobu necelého roku, je vzhledem k měsíční výplatě mzdy nutné porovnat počet skutečně odpracovaných hodin - přičemž nelze zpochybnit podmínky stanovené při podpisu smlouvy - s počtem hodin, zaplaceným za podmínek stanovených v článku 7 - Odměna, odstavec 2 b).

Pokud je to nutné, musí zaměstnavatel provést regularizaci. Částka vyplacená jako taková je součástí mzdy a je třeba z ní odvést sociální příspěvky.

e) Náhrada za placené pracovní volno

Při rozvázání pracovního poměru, ať už z podnětu zaměstnance nebo zaměstnavatele, má zaměstnanec právo, s výjimkou případů hrubé nedbalosti, na náhradu odpovídající odměně za pracovní volno, na něž má nárok.

f) Náhrada za rozvázání smlouvy

V případě rozvázání smlouvy formou odebrání dítěte z podnětu zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen, s výjimkou případů vážného pochybení, poskytnout odstupné zaměstnanci, který u něj odpracoval alespoň jeden rok.

Tato náhrada se bude rovnat 1/120 celkové čisté mzdy získané během smluvního období.

g) Rozvázání smlouvy z důvodu pozastavení nebo odnětí povolení k výkonu činnosti

Zaměstnavatel není odpovědný za rozvázání smlouvy.

Pozastavení nebo odnětí povolení se týká zaměstnance i zaměstnavatele. Ten již nemůže dál svěřovat své dítě zaměstnanci do péče a dopisem s doručenkou mu oznámí nucené odebrání dítěte, který má za následek rozvázání smlouvy ke dni oznámení o pozastavení nebo odnětí povolení k výkonu činnosti generální radou.

V tomto případě je smlouva rozvázána bez předchozího upozornění nebo odstupného, jednoduše z důvodu pozastavení nebo odnětí povolení.

h) Dokumenty, které mají být zaměstnanci předány při rozvázání smlouvy

Po ukončení smlouvy, bez ohledu na důvod jeho rozvázání, a to i během zkušební doby, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vystavit:

- výplatní pásku,
- potvrzení osvědčující datum zahájení a ukončení smlouvy a povahu zaměstnání,
- osvědčení sdružení ASSÉDIC, které zaměstnanci umožní uplatnit svá práva.

Článek 19 - Odborné vzdělávání

Vzhledem ke specifickým tohoto povolání, vyjednávali této kolektivní smlouvy:

- shledávají, že vzdělávání je základním prvkem profesionalizace,
- v rámci zákona č. 2004-391 ze dne 7. dubna 2004 zveřejněného v Úředním věstníku dne 5. Května 2004 potvrzují své odhodlání
 - iniciovat politiku odborného vzdělávání, přizpůsobenou specifickým povolání a jeho kontextu,

- paritně zahájit vyjednávání o jeho realizaci,
- zakládají Celostátní paritní komisi pro zaměstnanost a odborné vzdělávání (CPNEFP).

Příloha č. 1 - Dohoda o výši příspěvků na provoz (viz článek 8 této kolektivní smlouvy)

Příspěvek na provoz pokrývá náklady, které zaměstnanec vynaloží při poskytování péče o dítě (viz článek 8 této kolektivní smlouvy):

Na základě paritní dohody ze dne 21. června 2004

Sociální partneři stanovují minimální výši příspěvku na údržbu na částku 2.65 EUR za den péče o dítě.

Příloha č. 2: Dohoda o zabezpečení

PREAMBULE

Tato dohoda stanoví podmínky pro uplatňování článku 17 - Pojistné krytí nemoci a úrazu Celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek, zaměstnáváných soukromými osobami.

Vzhledem k tomu, že ochrana pro případ nemoci a úrazu začíná platit až po 3 letech práce u zaměstnavatele a této podmínky je u mateřských asistentek zaměstnaných u zaměstnavatelů - fyzických osob dosaženo jen zřídka, rozhodli se sociální partneři, že vytvoří systém pojištění, který mateřským asistentkám poskytne lepší ochranu.

Toto zabezpečení je společné pro všechny mateřské asistentky zaměstnané u zaměstnavatelů - fyzických osob, platí pro všechny bez rozdílu doby trvání péče o dítě a představuje logické skloubení. Navíc přispívá k boji proti práci na černo.

Skutečnost, že toto zabezpečení spravuje externí organizace a že je společné pro všechny, poskytuje mateřským asistentkám efektivní sociální ochranu a jednotlivým zaměstnavatelům zjednodušuje plnění jejich povinností.

Tato dohoda podporuje větší uznání profese mateřských asistentek.

VŠEOBECNÉ POJMY

Nemoc: každé poškození zdraví, potvrzené příslušným zdravotnickým orgánem, které vyžaduje lékařské ošetření nebo chirurgický zákrok.

Úraz: jakékoliv neúmyslné ublížení na zdraví mateřské asistentky, vzniklé působením náhlé a nepředvídatelné vnější příčiny.

Návrat nemoci: nové přerušení práce, k němuž dojde do šesti (6) měsíců po skončení předchozího přerušení práce; zda jde či nejde o návrat nemoci, určí úřad sociálního zabezpečení.

Referenční mzda: mzda, která je použita pro stanovení služeb, je hrubá mzda, která podléhá odvodu sociálních a zaměstnavatelských příspěvků, což vylučuje náhrady obdržené za různé výdaje (ubytování, strava, provoz, cestovné ...).

KAPITOLA I

Zabezpečení v případě pracovní neschopnosti

Článek 1-1: Předmět záruky

Doplňující náhrada za pracovní neschopnost se vyplácí zaměstnanci, který je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, úrazu v běžném životě, pracovního úrazu apod. jako doplněk k denním náhradám, které vyplácí sociální zabezpečení.

Článek 1-2: Příjemci

Nárok na takovou náhradu má každý zaměstnanec za předpokladu, že:

- má povolení k výkonu profese, které je platné k prvnímu dni pracovní neschopnosti;
- byl registrován na sociálním zabezpečení po dobu nejméně dvanácti měsíců k prvnímu dni měsíce, kdy došlo k přerušení práce;
- přispíval po celkovou dobu čtyř kalendářních čtvrtletí předcházejících přerušení práce na základě kumulované mzdy v rámci profese mateřské asistentky ve výši rovnající se nejméně 40 % minimální částky na důchod a zdravotní postižení, a to za podmínek stanovených sociálním zabezpečením pro získání nároku na peněžité dávky;

- omluvil, pokud to nebylo absolutně nemožné, svou pracovní neschopnost do 48 hodin tím, že zaměstnavateli doručil oznámení o pracovní neschopnosti;
- byl léčen na území Evropské unie;
- podrobil se případné kontrolní návštěvě lékaře.

Článek 1-3: Referenční mzda

U těchto zaměstnanců je referenčním platem použitým pro výpočet "dávek pracovní neschopnosti" průměrná hrubá měsíční mzda, omezená na maximální strop měsíčního sociálního zabezpečení, který pobírá zaměstnanec v profesi mateřské asistentky (tj. mzda podléhající sociálním příspěvkům s výjimkou nákladů na provoz, stravu apod.), v posledních třech měsících předcházejících první den pracovní neschopnosti.

Referenční mzda se vypočítává z denního příspěvku vypláceného orgánem sociálního zabezpečení z podílu mezd, které si zaměstnanec vydělal jako mateřská asistentka.

1.3.1 Neúplné období mimo placené dovolené:

V případě neúplných období (z důvodu přijetí do zaměstnání během čtvrtletí nebo nepřítomnost z důvodu nemoci nebo úrazu) se referenční mzda vypočítává časovým poměrem ze známých období v souladu s výpočtem, které provedl orgán sociálního zabezpečení.

1.3.2 Placené pracovní volno:

Pokud mateřská asistentka nedostane z důvodu placeného pracovního volna žádný plat po dobu nejméně jednoho měsíce, je referenční mzda vypočtena z dvanácti měsíců předcházejících prvním dni pracovní neschopnosti.

1.3.3 Opakování nemoci

V případě opakování nemoci se jako referenční mzda použije mzda, která byla použita pro výpočet náhrady za předchozí období pracovní neschopnosti.

Mzdy nahlášené pro výpočet „dávek pracovní neschopnosti“ budou později zkontrolovány spolu se mzdami, které byly použity pro výpočet příspěvků včetně regularizace, pokud nějaká byla.

Článek 1-4: Výše příspěvků zdravotního postižení

Výše denní dávky zdravotního postižení se vypočítává za těchto podmínek:

- a) celkové základní měsíční zabezpečení se rovná 76 % hrubé referenční mzdy s limitem ve výši 100 % čisté referenční mzdy;
- b) celkové základní denní zabezpečení se rovná 1/30 měsíčního zabezpečení;
- c) denní příspěvek na dodatečné zdravotní postižení, na který má zaměstnanec nárok za všechny kalendářní dny, za něž mu náleží náhrada, se rovná celkovému dennímu základu zabezpečení minus denní náhrada sociálního zabezpečení před odečtením pojistného na sociální zabezpečení z peněžitých dávek sociálního zabezpečení.

Nicméně proto, aby byla zohledněna skutečnost, že dotčená osoba může dostávat náhradu ze sociálního zabezpečení také ze mzdy získané mimo profesi mateřské asistentky, bude tato denní náhrada přepočítána z referenčního platu použitého pro výpočet celkového denního základního zabezpečení.

Článek 1-5: Karenční lhůta

Náhrada zdravotního postižení nabývá účinnosti od:

- prvního dne vzniku nároku na náhradu od orgánu sociálního zabezpečení při pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo nehody při dojíždění, pokud byla uznána orgánem sociálního zabezpečení jako pracovní úraz;

- jedenáctého dne nepřítomnosti v jiných případech; tato karenční lhůta se uplatňuje při každé pracovní neschopnosti s výjimkou opakování nemoci, u níž orgán sociálního zabezpečení žádnou karenční lhůtu neuplatňuje.

Článek 1-6: Doba náhrady

Vyplácení náhrady za zdravotní postižení mateřské asistentce, která byla k prvnímu dni pracovní neschopnosti pracovně aktivní, končí za těchto okolností:

- ukončení výplat denních náhrad orgánem sociálního zabezpečení,
- nebo k datu účinnosti invalidní renty,
- nebo k prvnímu dni nároku na důchod,
- nebo k dosažení 65. let věku dotyčné osoby.

Ve zvláštním případě, kdy je povolení k výkonu profese mateřské asistentce pozastaveno, vyplácení náhrady zdravotního postižení končí:

- při zastavení plateb denních náhrad orgánem sociálního zabezpečení k datu začátku pracovní neschopnosti, není-li povolení zrušeno;
- při zastavení vyplácení denních náhrad orgánem sociálního zabezpečení, které je omezeno na poslední den období pozastavení, které nesmí přesáhnout 90 dní.

Článek 1-7: Zaměstnanci starší 65 let

Pokud se pracovně aktivní zaměstnanec starší 65 let ocitne ve stavu pracovní neschopnosti, dávajícím nárok na náhradu stanovenou v této kapitole, doba vyplácení náhrady končí 90. den nepřetržité pracovní neschopnosti.

KAPITOLA II

Zabezpečení v případě zdravotního postižení

Článek 2-1: Definice zabezpečení

Invalidní důchod 2. nebo 3. třídy, doplňující důchod ze sociálního zabezpečení, který je vyplácený níže definovaným zaměstnancům.

Článek 2-2: Příjemci

Na tuto invalidní rentu má nárok každý zaměstnanec, který splní následující podmínky:

- má povolení k výkonu profese, platné k prvnímu dni pracovní neschopnosti;
- je registrován u orgánu sociálního zabezpečení po dobu nejméně dvanácti měsíců k prvnímu dni měsíce, kdy došlo k přerušení práce;
- více než čtyři kalendářní čtvrtletí předcházející přerušení práce platil příspěvky ze mzdy mateřské asistentky minimálně ve výši 40 % z minimální částky na důchodové a zdravotní postižení za podmínek stanovených sociálním zabezpečením pro získání nároku na invalidní rentu;
- pobírá invalidní důchod 2. nebo 3. stupně, nebo rentu z pracovního úrazu na invaliditu, rovnající se či vyšší než 66 %;
- je ošetřován na území Evropské unie;
- podrobil se případné kontrolní návštěvě lékaře.

Článek 2-3: Referenční mzda

U těchto zaměstnanců je referenční mzdou, použitou pro výpočet invalidní renty, průměrná roční hrubá mzda, omezená na roční strop sociálního zabezpečení, kterou zaměstnanec pobíral při výkonu profese mateřské asistentky (tj. mzdu podléhající odvodům sociálního pojištění bez nákladů na

provoz, stravu atd.) v posledních čtyřech kalendářních čtvrtletích předcházejících počáteční pracovní neschopnosti.

Článek 2-4: Výše invalidní renty

Výše roční invalidní renty se rovná 90 % referenční mzdy po odečtení příspěvků na sociální zabezpečení minus skutečný roční důchod nebo renta od orgánu sociálního zabezpečení před odečtením sociálního pojištění, vztahujícího se na tento náhradní příjem. Nicméně aby byla vzata v úvahu skutečnost, že dotčená osoba může pobírat důchod nebo rentu ze mzdy vydělané mimo profesi mateřské asistentky, bude renta přepočítána na základě referenční mzdy, stanovené v článku 2-3.

Článek 2-5: Doba výplaty náhrad

Výplata náhrady z důvodu invalidity končí v těchto případech:

- k datu ukončení výplaty důchodu nebo renty od sociálního zabezpečení,
- nebo k prvnímu dni nároku na důchod,
- nebo nejpozději při dosažení 60 let věku dotčené osoby.

KAPITOLA III

Společné doložky

Článek 3-1: Náhrada v pracovní neschopnosti

Podle 1. odstavce článku 2 zákona č. 89-1009 ze dne 31. 12. 1989, je zabezpečena každá pracovní neschopnost, k níž dojde po datu platnosti této kolektivní smlouvy bez ohledu na předchozí zdravotní stav zaměstnance.

Zabezpečena je i pracovní neschopnost probíhající ke dni platnosti této kolektivní smlouvy, pokud zaměstnanec k tomuto dni dostává náhrady z tohoto důvodu, jako splnění právní nebo smluvní povinnosti, přičemž z doplňkových částí mzdy jsou odváděny příspěvky na sociální zabezpečení, které ospravedlňují udržení mzdy, uvedené v pracovní smlouvě zaměstnance.

V této souvislosti bude zaměstnanec dostávat náhrady od zaměstnavatele nebo od pojišťovny až do konce svého právního nebo smluvního práva; na to po uplynutí této doby naváže ústav pro zabezpečení.

Článek 3-2: Výluky

Z náhrad, doplňujících náhrady stanovené v článku 7 mezioborové celostátní dohody ze dne 10. 12. 1977, která je přílohou zákona č. 78-49 ze dne 19. 01. 1978, jsou vyloučeny takové případy pracovní neschopnosti, které vznikly následkem:

- úmyslného poranění a sebepoškozování;
- úrazů nebo nemocí vzniklých v důsledku zahraniční nebo občanské války, v nichž je Francie válečnou stranou;
- používání motorizovaného zařízení během rychlostních soutěží nebo rallye,
- úrazů a nemocí, způsobených zemětřesením nebo rozpadem atomového jádra.

Článek 3-3: Výplata doplňkových náhrad a rent

Doplňkové náhrady a renty, bez příspěvků na sociální zabezpečení, jsou vypláceny spravujícím orgánem přímo zaměstnanci.

Článek 3-4: Valorizace doplňkových náhrad a rent

Výše definované referenční mzdy, sloužící jako základ pro výpočet doplňkových náhrad a rent, jsou valorizovány ve stejném poměru a ve stejných lhůtách jako minimální základní hrubá hodinová mzda, jak je definována v článku 7.1 této celostátní kolektivní smlouvy (1/8 zákonné hrubé denní mzdy).

Článek 3-5: Náklady na sociální zabezpečení

Sociální, zaměstnavatelské a mzdové náklady, odpovídající doplňkovým náhradám v pracovní neschopnosti, vyplácené zaměstnanci před rozvázáním jeho pracovního poměru, vypočítává a hraří spravující orgán, který je vyplácí příslušnému sdružení URSSAF.

Sociální příspěvky na dávky v pracovní neschopnosti (které se vyplácejí po rozvázání pracovní smlouvy zaměstnance) a invalidní renty, se odečítají ze zabezpečení stanoveného zde výše v souladu s platnými právními předpisy, a orgán je vyplácí příslušnému sdružení URSSAF.

Článek 3-6: Výše příspěvků

1. Základ pro výpočet příspěvků

Základ pro výpočet příspěvků je základ použitý pro výpočet příspěvků na sociální zabezpečení, omezený do výše měsíčního stropu sociálního zabezpečení.

2. Výše příspěvků

2,30% z vyměřovacího základu příspěvků:

- 1,15% na náklady zaměstnavatelů,
- 1,15% na náklady zaměstnanců.

Článek 3-7: Žádost o vyplácení doplňkových náhrad a rent

1. Nahlášení pracovní neschopnosti

Pracovní neschopnost je třeba nahlásit spravující organizaci prostřednictvím jí dodaného formuláře, doplněného o doklady v něm uvedené.

Toto hlášení podá:

- zaměstnavatel - fyzická osoba, pokud má zaměstnanec pouze jednoho zaměstnavatele;
- sám zaměstnanec, pokud má několik zaměstnavatelů - fyzických osob; zaměstnavatelé zaměstnanci do dvou týdnů od žádosti dodají dokumenty potřebné pro toto hlášení.

2. Prodloužení pracovní neschopnosti

Žádosti o náhradu z důvodu prodloužení pracovní neschopnosti může podat sám dotčený zaměstnanec.

Článek 3-8: Lékařská kontrola

Všichni zaměstnanci čerpající náhrady jsou povinni podstoupit lékařské kontroly, které bude instituce pokládat za vhodné, za podmínek stanovených v interních pravidlech, spravující organizace.

KAPITOLA IV

Všeobecná ustanovení

Článek 4-1: Spravující instituce

Podepisující strany této kolektivní smlouvy, věrný svému úsilí o zvýšení organizovanosti profese, určují subjekt, který bude odpovědný za správu této smlouvy.

Sdružení rizik v rámci jedné spravující organizace umožní zajistit přístup k poskytovaným službám pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich zdravotní stav, ode dne nabytí účinnosti této dohody.

Článek 4-2: Zaměstnanci, kteří byli dříve kryti jiným režimem zabezpečení

V případech, kdy byli zaměstnanci zabezpečeni již dříve:

a) Na úrovni stejné a vyšší než je úroveň stanovená v této dohodě:

U zaměstnanců, kteří jsou k datu začátku platnosti této dohody v pracovní neschopnosti a dostávají náhradu od jiného režimu zabezpečení, jejichž zaměstnavatel se nyní musí řídit touto smlouvou, bude spravující instituce brát v potaz pouze částku dodatečných valorizací náhrad, vyplacených jako doplněk k dávkám od sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatelé - fyzické osoby a zaměstnanci, kteří již dříve uzavřeli s jiným pojistitelem smlouvu o zabezpečení s větším krytím, mohou, pokud si to budou přát, uzavřít doplňkovou smlouvu s určenou institucí za účelem udržení předchozího zabezpečení.

Tato přihláška bude přijata bez lékařského dotazníku nebo zkušební doby, pokud bude podána do tří měsíců po datu účinnosti ukončení předchozí smlouvy, která byla provedena v souladu s podmínkami stanovenými v článku 4-1 výše.

b) Na úrovni nižší než je úroveň stanovená v této dohodě:

Zaměstnavatelé, kteří podepsali smlouvu o zabezpečení s krytím na stejné úrovni, jako poskytuje tato smlouva, dostanou lhůtu pro vypovězení dříve sjednané smlouvy. Tato lhůta vyprší v prvním možném termínu (při dodržení smluvní výpovědní lhůty), který předchází datu, k němuž byly zúčastněné strany informovány o svých nových povinnostech, a pokud nebyl stanoven, tak k datu účinnosti této dohody.

Článek 4-3: Placení příspěvků

Příspěvky na „zabezpečení“ jsou vybírány prostřednictvím sdružení URSSAF. Jeho prostřednictvím jsou pak vypláceny spravující instituci.

Článek 4-4: Dozorčí komise

Paritní komise složená z podepisujících stran této dohody, je pověřena kontrolou technických výsledků, generovaných při jejím uplatňování.

Tato komise se každý rok seznámí s rozvahami a s výkazy zisku a ztrát za předchozí kalendářní rok, které předloží vedení spravující instituce.

Veškeré změny, které by bylo vhodné na této příloze provést, musí být předloženy paritní komisi, která je podepisující stranou této dohody.

Článek 4-5: Přehodnocení dohody

Podle zákona č. 94678 ze dne 8. srpna 1994 musí podepisující strany do konce pátého roku chodu prostudovat technické a finanční výsledky a kvalitu služeb správce a prodloužit či nikoliv určit spravující instituce.

V případě změny nebo ukončení platnosti této dohody, které by vedlo ke změně spravující instituce, budou stávající služby zachovány na úrovni dosažené ke dni změny instituce. Nové valorizace provede nový pojistitel. Tato nová valorizace bude muset být přinejmenším stejně výhodná jako valorizace v režimu řízeném předchozím správcem.

Článek 4-6: Všeobecně platná ustanovení

Všeobecná ustanovení, která nejsou zahrnutá v této dohodě, jsou ustanovení, která stanoví platné zákonné předpisy a předpisy spravující instituce.

Příloha č. 3 - Dohoda o postupu v kolektivním vyjednávání

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Profesní odvětví v současné době registruje více než 600 000 fyzických osob – zaměstnavatelů a 260 000 mateřských asistentek. Zhruba 10 % zaměstnavatelů a zaměstnanců se nachází v oblasti Île de France (okolí Paříže) a 90 % je rozptýleno na zbytku území, ve městech i na venkově.

Péče mateřské asistentky jako zaměstnance fyzické osoby je nejrozšířenějším způsobem individuální péče o děti ve věku mezi 0 a 6 let.

Od kvality vztahu, který se nastolí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, se odvíjí blaho svěřeného dítěte nebo dětí.

Pracovní podmínky v oboru jsou velmi specifické, protože profese je vykonávána v domácnosti mateřské asistentky. Mateřská asistentka zaměstnávaná fyzickou osobou musí být držitelem povolení, vystaveného prezidentem generální rady. V rámci tohoto povolení smí mateřská asistentka poskytovat péči dětem z různých rodin.

Z těchto důvodů se na mateřské asistentky nevztahují běžná právní ustanovení zákoníku práce. Proto jsou ustanovení celostátní kolektivní smlouvy významnou součástí právních pravidel, upravujících individuální pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a mateřskou asistentkou.

Znalost celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek však má zásadní význam pro zabránění sporům, pro ochranu zájmů dítěte a pro udržení kvality pracovních vztahů.

Tato kolektivní smlouva se má navíc vyvíjet a upravovat podle potřeb proměňující se profese.

Faktem však je, že izolovanost fyzických osob - zaměstnavatelů i jejich zaměstnanců spolu se skutečností, že větší počet fyzických osob - zaměstnavatelů může mít jednu mateřskou asistentku, neumožňuje účinně zajistit organizaci a koordinaci, potřebnou pro znalost a vývoj kolektivní smlouvy a brání tomu, aby se každý zúčastnil života své organizace.

Tato situace si vyžaduje značné prostředky především na zajištění komunikace nezbytné pro uplatňování celostátní kolektivní smlouvy a pro její další vývoj.

Účelem této dohody je získat finanční prostředky nezbytné pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pro výkon odborového zastoupení a znamená začátek uplatňování kolektivních práv těchto zaměstnanců.

ÚVODNÍ KAPITOLA

Rozsah působnosti

Tato dohoda se vztahuje na mateřské asistentky a na zaměstnavatele - fyzické osoby, jak jsou definováni v rozsahu působnosti celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek, zaměstnávaných fyzickými osobami.

KAPITOLA I

Ustanovení, týkající se organizace kolektivního vyjednávání v odvětví mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami.

Článek I-1

Podpora parity

Již řadu let početné právní a smluvní texty usilují o rozšíření odborového práva na každého zaměstnance. Odborové organizace, které na celostátní úrovni zastupují zaměstnavatele a zaměstnance v odvětví a které dojednaly tuto smlouvu, konstatují, že z důvodu podmínek vykonávání profesí tohoto profesního odvětví nejsou podobná ustanovení v současné době proveditelná.

Aby mohlo toto profesionální odvětví fungovat, tj. aby odborové organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, které ho zastupují v oblasti celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek, mohly plnit své poslání a za účelem podpory aktualizace a uplatnění řečené kolektivní smlouvy a také jakékoliv paritní dohody, zejména z důvodu jejich rozšiřování, se tyto organizace rozhodly, že ustanoví společný pomocný fond pro podporu parity.

Tento fond umožní pokrýt náklady spojené s paritními schůzemi a akcemi, které tyto zastupující organizace podniknou a o nichž je třeba rozhodovat za účelem aktualizace a harmonického uplatňování kolektivní smlouvy, jakož i jakékoli paritní dohody, a to zejména náklady:

- na sekretariát a na vyhotovení zprávy o stavu odvětví podle článku L.132-12 zákoníku práce;
- spojené s šířením informací týkajících se celostátní kolektivní smlouvy, jakékoliv paritní dohody a jejich rozšiřování;
- na poradenství a poskytování informací;
- na odborné konzultace a provádění studií za účelem úpravy aktuálně platných textů nebo sledování vývoje pracovních míst,
- spojené s komisí CPNEFP (Celostátní paritní komise pro zaměstnání a profesní vzdělávání).

Fond je financován z příspěvků zaměstnavatelů, které se rovnají 0,12 % výše hrubých mezd, z nichž jsou vypočítávány sociální příspěvky.

Článek I-2

Organizace kolektivního vyjednávání

U příležitosti každého celostátního paritního zasedání svolaného za účelem vyjednávání, revize nebo realizace společných dohod každá zaměstnanecká odborová organizace, která je reprezentativní na celostátní úrovni v oblasti působnosti této dohody, může zahrnout do své delegace nejvýše tři zástupce. Když se delegace skládá z více než jednoho člena, musí zahrnovat alespoň jednu mateřskou asistentku, na niž se vztahuje kolektivní smlouva, pověřenou její organizací.

Celkový počet takto definovaných zaměstnanců nemůže být větší než 15 na stejné zasedání.

Článek I-3

Účast na kolektivním vyjednávání

Mateřské asistentky určené v článku 1-2 jsou omluvené z přítomnosti na svém pracovišti za účelem účasti na paritním zasedání, přičemž svému zaměstnavateli musí předložit písemnou pozvánku.

Pro účast na celostátních paritních zasedáních, svolaných z podnětu celostátní zastupující organizace zaměstnavatelů, je mateřská asistentka omluvena z nepřítomnosti, pokud předloží mandát své odborové organizace (mandát je akreditační pozvánka na zasedání, uvádějící zejména účel, místo a čas) a své zaměstnavatele upozorní alespoň 12 pracovních dnů před datem konání paritního zasedání, s výjimkou případů zásahu vyšší moci. Hodiny neprovedené práce z důvodu těchto nepřítomností jsou považovány za odpracované hodiny.

Aby tomu tak bylo, musí být písemné pozvánky doručeny odborovým zaměstnaneckým organizacím, které jsou celostátně reprezentativní, nejméně 30 dní před datem konání zasedání.

Každá mateřská asistentka, určená v článku I-2, má právo být nepřítomna v práci z důvodu účasti na zasedáních celostátních paritních zasedání v rámci limitu 18 hodin za čtvrtletí.

Vzhledem k izolovanosti zaměstnavatelů - fyzických osob vynaloží odborové organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, zastupující na celostátní úrovni a účastníci se vyjednávání celostátní kolektivní dohody, veškeré úsilí, aby se zabránilo tomu, že by mateřská asistentka, zaměstnávaná fyzickou osobou, pověřená svou odborovou organizací, měla několik mandátů. Tím se omezí počet zasedání, jichž se má účastnit stejná mateřská asistentka.

Tyto hodiny nejsou důvodem k tomu, aby dotčení zaměstnavatelé snížili měsíční plat dotčených zaměstnanců. Nejdou na úkor placené dovolené. Uhrazení plné mzdy za tyto hodiny je zajištěno z fondu pro paritu, tak jak je definován v článku III-3.

Hodiny strávené na zasedáních a dopravou, které nejsou zahrnuty do pravidelného rozvrhu práce dotčených osob, nejsou zaměstnavatelem či zaměstnavateli placeny. Konkrétní situace musí případně vzít v potaz celostátní paritní sdružení uvedené v článku II-1 této dohody.

Cestovní výdaje zástupců zaměstnanců jsou hrazeny v rámci podmínek, stanovených celostátním paritním sdružením v článku II-1 této dohody.

Článek I-4

Účast na přípravných nebo kontrolních zasedáních

Pokaždé, když je mateřská asistentka zaměstnávaná fyzickou osobou pozvána, aby se zúčastnila přípravného nebo monitorovacího zasedání v rámci kolektivního vyjednávání, uspořádaného zástupci odborů na celostátní úrovni, je na těchto organizacích, aby určily, jakým způsobem a do jaké míry je vhodné tuto účast usnadnit.

Cestovní náklady jsou hrazeny za podmínek stanovených celostátním paritním sdružením, uvedeným v článku II-1 této smlouvy. Podle potřeby musí být brána v úvahu konkrétní situace.

KAPITOLA II

Vytvoření paritního sdružení

Článek II-1

Vytvoření paritního sdružení

V souladu se zákonem ze dne 1. 7. 1901 je vytvořeno paritní sdružení řečené "celostátní paritní sdružení mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami". Přesné podmínky jeho vzniku a provozu a zejména správa shromážděných finančních prostředků, budou předmětem dohody mezi organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů na celostátní úrovni v oblasti naplňování celostátní kolektivní smlouvy pro mateřské asistentky.

Článek II-2

Předmět činnosti

Cílem tohoto sdružení je financovat informování, aktivity, cestovní výdaje a odměny nebo náhrady za ztrátu příjmů zaměstnanců a zaměstnavatelů, které jejich odborová nebo profesní organizace pověřila účastí na kolektivních jednáních ve věci dohody a smluv uzavřených v rámci působnosti této celostátní smlouvy.

Paritní sdružení za tímto účelem vybírá a spravuje příspěvky, které mu byly přiděleny, a také granty, dary a odkazy, která mu byly určeny.

Článek II-3

Doba trvání tohoto sdružení je neomezená.

Článek II-4

Členové sdružení

Sdružení se skládá ze všech organizací, které dojednaly a podepsaly celostátní kolektivní smlouvu mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami, jimiž jsou:

- Federace služeb (C. F. D. T.),
- Federace pro oblast zdraví a sociálních věcí v oblasti péče o rodinu C. F. T. C.,
- Federace zaměstnanců maloobchodu a služeb C. G. T.,
- Všeobecná federace pracovníků v potravinářství, zemědělství a přidružených oborech F. G. T. A. / F. O.,
- Celostátní odborový svaz Mateřských asistentů a asistentek (S. N. P. A. A. M.)

a Celostátní federace soukromých zaměstnavatelů F E P E M, která je zastupující organizací zaměstnavatelů v oblasti působnosti celostátní kolektivní pracovní smlouvy mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami.

Článek II-5

Sdružení spravuje řídicí komise složená z 10 členů, a to:

- 5 zástupců sdružení FEPEM jako organizace zaměstnavatelů zastupující v oblasti působnosti celostátní kolektivní smlouvy, která je uvedena v článku II-5;
- 5 zástupců odborových svazů zaměstnanců, z toho jsou 4 zástupci federací, přidružených k reprezentativním svazům CFDT, CFTC, CGT, FGTA - FO, a jeden zástupce profesionálního odborového svazu SNPAAM.

Nepřítomní členové mohou zmocnit jednoho zástupce svého kolegia.

Článek II-6

Složení a poslání kanceláře

Kancelář sdružení sestává z předsedy, místopředsedy, pokladníka, zastupujícího pokladníka, tajemníka a zastupujícího tajemníka, kteří jsou jmenováni v rámci řídicího výboru.

Tyto pozice střídavě vykonává zástupce organizace zaměstnavatelů a zástupce zaměstnaneckých odborů.

Osoby jmenované na pozice předsedy, místopředsedy, pokladníka, zastupujícího pokladníka, tajemníka a zastupujícího tajemníka musí vzejít z různých kolegií.

Jejich funkční období je dva roky počínaje ode dne účinnosti této dohody. Předseda a pokladník zajistí vykonávání běžných úkolů. Vedou účetnictví a spravují bankovní účet sdružení. Pro každý vystavený šek jsou nutné podpisy obou, předsedy i pokladníka.

Předsedu může zastoupit místopředseda, pokladníka zastupující pokladník a tajemníka zastupující tajemník.

Náklady na administrativní, účetní a finanční správu sdružení jsou financovány z vybraných zdrojů (viz článek III-2: alokace vybraných příspěvků).

Článek II-7

Sdružení zastupuje v právních záležitostech a ve všech úkonech v občanském životě její předseda.

Článek II-8

Úloha správního výboru

Správní výbor se schází nejméně jednou za čtvrt roku, aby provedl kontrolu a rozdělení částek, shromážděných podle článku I-1 této dohody v rámci kolektivní smlouvy.

Toto rozdělení je prováděno v souladu s podmínkami článku III-3.

Ze všech zasedání správního výboru je pro evidenci pořizován zápis, který je očíslován a parafován. Zápis podepisují předseda a pokladník.

KAPITOLA III

Ustanovení ve věci financování práva na kolektivní vyjednávání v odvětví mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami

Článek III-1

Příspěvek zaměstnavatelů na paritní sdružení

Příspěvek se rovná 0,12 % z hrubých mezd podléhajících sociálním příspěvkům.

Vybírá jej instituce odpovědná za správu zabezpečení, ve stejnou dobu a za stejných podmínek jako příspěvek na zabezpečení.

Článek III-2

Alokace vybraných příspěvků

Celková a úplná částka příspěvků, kterou paritní sdružení vybere, je alokována následujícím způsobem:

- polovina na financování výkonu práva na kolektivní vyjednávání zaměstnanců;
- polovina na financování výkonu práva na kolektivní vyjednávání zaměstnavatelů.

Každá z těchto polovin je dále rozdělena na:

- část A ve výši 5 %, určená na financování nákladů, které zaměstnanci a zaměstnavatelé vynaloží u příležitosti kolektivních vyjednávání;
- část B ve výši 95 %, určená na financování nákladů, které vynaloží odborové a profesní organizace pravidelně se účastnící paritních zasedání, za účelem organizace a kontroly používání kolektivních vyjednávání.

Výše nákladů, spojených se správou administrativy, financí a účetnictví je uvedena v ročním rozpočtu.

Článek III-3

Použití části A určené zaměstnancům

Tuto část A paritní sdružení prioritně použije za účelem:

- náhrady mezd, které zaměstnavatelé udrží na stejné výši podle článků I.3, a souvisejících odvodů ze mzdy na sociální zabezpečení, pokud jsou hrazeny zaměstnavatelem; za tím účelem musí dotčení zaměstnavatelé předat výkaz s odůvodněním výdajů paritnímu sdružení, které zajistí jejich úhradu;
- náhrady za hodiny mimo pracovní dobu strávené na zasedáních podle pravidel, která sdružení musí stanovit ve svém vnitřním řádu;
- úhrady cestovních nákladů souvisejících s články I.3 a I.4.; tyto náklady jsou proplaceny zaměstnancům, kterých se týká paritní sdružení.

Pokud ke konci účetního roku není částka určená na část A pro zaměstnance vyčerpána, zbytek částky se použije na doplnění části B (viz článek III-4 zde níže).

Článek III-4

Použití části B určené zaměstnancům

Část B, která je určená zaměstnancům, je alokována k organizaci kolektivního vyjednávání, naplňování celostátní kolektivní smlouvy a účasti na paritních dohodách, a to zejména na:

- náhradu mezd, které zaměstnavatelé udržují na stejné výši podle článků I.4, a souvisejících odvodů ze mzdy na sociální zabezpečení;
- náklady, spojené s šířením informací o celostátní kolektivní smlouvě a jejím rozšiřováním;
- náklady na poradenství a informace;
- náklady na odborné konzultace a provádění studií za účelem úpravy v současné době platných textů.

Tato část je na začátku roku v rozpočtu rozdělena na pět stejných částí a každá organizace má v rámci svého podílu právo z ní čerpat, po předložení dokladů. Žádná organizace nemá nárok na částku vyšší, než je jí přidělená. Podrobnosti o postupu a povaze dokladů, které je třeba předložit, jsou definovány ve vnitřním řádu paritního sdružení. Pokud ke konci účetního roku některá organizace nevyčerpala svůj podíl, zbývající částky jsou převedeny v její prospěch do následujícího roku. Na konci druhého účetního roku se všechny nespotřebované částky rozdělí mezi organizace zastupující zaměstnance v poměru k částkám vynaloženým v souvislosti s odvětvovým vyjednáváním.

Článek III-5

Použití části A určené zaměstnavatelům

Část A, určená zástupcům zaměstnavatelů, je určena na úhradu nákladů, které tito a zastupující profesní organizace účastníci se vyjednávání ve věci celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek vynaloží při zasedáních smíšených nebo paritních komisí, svolaných za účelem dojednávání paritní smlouvy nebo dohody, které náleží do pole působnosti této celostátní dohody.

Počet zástupců zaměstnavatelů, jimž může náležet úhrada nákladů, nesmí překročit 15 na jedno celostátní paritní zasedání.

Na konci každého zasedání musí profesní organizace zaměstnavatelů předat paritnímu sdružení prezenční seznam účastníků na zasedáních s vlastními podpisy účastníků.

Profesní organizace zaměstnavatelů sama určuje pravidla úhrady nákladů, které vzniknou jejím zástupcům.

Pokud ke konci účetního roku není částka určená na část A pro zaměstnavatele vyčerpána, zbytek částky se použije na doplnění části B (viz článek III-6 níže).

Článek III-6

Použití části B určené zaměstnavatelům

Část B určená zaměstnavatelům je alokována organizaci kolektivního vyjednávání a naplňování celostátní kolektivní smlouvy a paritních dohod a jedná se zejména o:

- náklady na sekretariát, náklady na vypracování zprávy o odvětví v souladu s článkem L. 132-12 zákoníku práce;
- náklady spojené s šířením informací o celostátní kolektivní smlouvě a jejím rozšiřováním;
- náklady na poradenství a informace;
- náklady na odborné konzultace a provádění studií za účelem úpravy v současné době platných textů.

Na konci roku je zůstatek části B určené zaměstnavatelům přiřazen k účtu rezerv "zaměstnavatelé", které jsou určeny na pořizování studií o zaměstnanosti a zjišťování potřeb zaměstnavatelů a zaměstnanců tohoto profesního odvětví.

Článek III-7

Účetní rozvaha

Každoročně je vyhotovena účetní rozvaha, která zahrnuje:

- přidělené finanční prostředky: rozvaha je vyhotovena a předložena všem organizacím zastupujícím zaměstnance a zaměstnavatele v rozsahu platnosti celostátní kolektivní smlouvy pro mateřské asistentky; pro tuto účetní rozvahu každá přijímací organizace předloží sdružení odpovědnému za řízení pomocného fondu podpory parity zprávu o využívání přijatých finančních prostředků;
- sazbu příspěvků a alokaci podílů do obou kolegií; ty mají zůstat přechodné a mají být přezkoumány na zasedání o účetní rozvaze, které je zde výše stanoveno za účelem vyhodnocení využití prostředků a statistik;
- poměrný podíl hodin určených na vyjednávání za účelem ověření, zdali je dostačující.

KAPITOLA IV

Závěrečná ustanovení

Článek IV-1

Vytvoření paritní komise pro výklad této dohody

Podpisující strany této dohody tvoří celostátní paritní komisi pro výklad za účelem výkladu ustanovení této dohody.

Cílem a úkolem komise je strany smiřovat a nabízet jim veškerá vhodná opatření, zejména ve věci výkladu této dohody.

Tato celostátní paritní komise pro smír a výklad se sídlem v sídle federace FEPem zahrnuje jednoho zástupce každé ze zaměstnaneckých odborových organizací - podepisujících stran kolektivní smlouvy a stejný počet zástupců jmenovaných zastupující organizací zaměstnavatelů, která je podepisující stranou celostátní kolektivní smlouvy mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami.

Předsednictví, jehož doba je omezena na dva roky, střídavě zajišťuje zástupce zaměstnaneckých organizací a zástupce organizace zaměstnavatelů, kteří jsou voleni mezi zastupujícími organizacemi v rámci působnosti řečené smlouvy.

Komise je svolávána na žádost předsedy a musí se sejít do jednoho měsíce.

Tajemník zasedání je jmenován po vzájemné dohodě na začátku každého zasedání. Na komisi se může s individuálními nebo kolektivními spory (týkajícími se výkladu některého článku) obracet pouze některá z podepisujících stran této dohody.

Pravidla chodu komise jsou dohodnuta vzájemnou dohodou mezi stranami.

Navržená řešení musí získat souhlas většiny přítomných členů komise.

Strany se vynasnaží o smír za použití všech možných prostředků dříve, než se se svými spory obrátí na odpovědné soudy.

Sekretariát celostátní parity komise zajišťuje federace FEPPEM.

Článek IV-2

Podmínky výpovědi této dohody

Tuto dohodu může vypovědět každá ze stran ke konci každého kalendářního roku s dvouměsíční výpovědní lhůtou.

Pokud by vznikl zákon, který by vytvořil nové povinnosti pro zaměstnavatele v oblastech, na něž se vztahuje tato dohoda, může být tato dohoda kdykoli ukončena s měsíční výpovědní lhůtou. Strany se v této lhůtě sejdou, aby tuto dohodu znovu projednaly.

Příloha č. 4 - Vzájemný závazek

Budoucí zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na principu uzavření budoucí pracovní smlouvy týkající se poskytnutí péče o dítě.

Vzor smlouvy:

V důsledku kontaktu navázaného dne:...../...../.....

Mezi

Panem nebo paní.....

Adresa:.....

.....

Telefon:

Fax:

E-mail:

a

Panem nebo paní, mateřským(ou) asistentem(kou)

Adresa :

.....

Telefon:

Fax:

E-mail:

Za účelem poskytnutí péče o dítě.....

Je domluveno přijetí do zaměstnání s podpisem smlouvy k datu

...../...../.....

na tomto základě:

- trvání péče měsíčně:.....

- hrubá odměna:.....

Pokud se jedna ze stran rozhodne, že na tuto předběžnou dohodu nenaváže, uhradí druhé straně paušální odškodné, vypočítané na základě poloviny odměny za měsíc dle předpokládaného rozsahu péče.

Podpis budoucího zaměstnavatele
(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Podpis budoucího zaměstnance
(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Příloha č. 5 - Vzor pracovní smlouvy na dobu neurčitou

(Viz článek 4 - pracovní smlouva)

Mezi zaměstnavatelem:

Pan, paní, slečna: Příjmení : Jméno :

Adresa :
.....

Z pozice (otce - matky - pěstouna aj.):

IČ zaměstnavatele:.....

Č. U.R.S.S.A.F. nebo PAJEMPLOI.....

a zaměstnancem:

Pan, paní, slečna: Příjmení: Jméno:

Adresa:
.....

Č. registrace u orgánu sociálního zabezpečení:.....

Datum vystavení povolení:nebo datum posledního obnovení:

Pojištění odpovědnosti za škodu v profesionálním životě: (*uvést kontaktní údaje společnosti*)
.....

Č. pojistné smlouvy:

Pojištění automobilu: *pokud existuje (uvést kontaktní údaje společnosti)*
.....

Č. pojistné smlouvy:.....

Tímto je uzavřena pracovní smlouva, která se řídí ustanoveními celostátní kolektivní pracovní smlouvy mateřských asistentek zaměstnávaných fyzickými osobami. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci kopii této smlouvy nebo zajistí, aby aktuální kopii dostal.

Smlouva se uzavírá za účelem poskytování péče o dítě:

Příjmení: Jméno:

Datum narození:

ZAČÁTEK PLATNOSTI SMLOUVY: (od prvního dne zkušební období).....

1. ZKUŠEBNÍ OBDOBÍ: (viz článek 5)

Od kdy do kdy:.....

Podmínky adaptačního období:.....

2. ZÁKLADNÍ DOBA A ČASOVÝ ROZVRH PÉČE: (viz článek 6)

- týdenní časový rozvrh: počet hodin:.....podle následujícího časového plánu:
 - den (dny) poskytování péče:.....
 - počet hodin péče za každý den péče: od.....h (čas příchodu) doh (čas odchodu)
 - týdenní den odpočinku:.....
- měsíční časový rozvrh, pokud je stanoven:.....
- trvání v roce
 - počet týdnů poskytování péče (roční rozvrh):.....
 - uveďte lhůtu na uvědomění předem v případě změny časového rozvrhu.....

3. DNY PRACOVNÍHO KLIDU: (viz článek 11)

- odpracované dny pracovního klidu:.....

4. PLACENÁ DOVOLENÁ: (viz článek 12)

- Práva jsou definována v rámci tzv. referenčního roku (od 1. června předchozího roku do 31. května běžného roku).
- Ke dni 31. května je třeba provést aktualizaci počtu získaných dnů placené dovolené a mzdy vyplácené v průběhu referenčního roku (včetně mzdy, placené za placené dny pracovního klidu v předchozím roce), s výjimkou nákladů (provoz, strava aj.).
Definujte, vzhledem k datu přijetí do zaměstnání a tam, kde je to vhodné, zvláštní ustanovení pro první referenční rok.
- Každoročně se vzájemně informujte o zvycích čerpání dovolené.
- Určete lhůtu, ve které budete dopředu určovat termíny pracovního volna.

5. ODMĚNA: (viz článek 7)

5.1. Základní hodinová mzda

Hrubá základní hodinová mzda:€

Odpovídá čisté základní hodinové mzdě:€

Hrubá mzda: výše mzdy před odečtením odvodů ze mzdy

Čistá mzda: výše mzdy po odečtení odvodů ze mzdy

5.2. Základní měsíční mzda:

a) Pokud má být péče poskytována po dobu celého roku:

Hrubá měsíční mzda Čistá měsíční mzda
.....€

b) Pokud má být péče poskytována po dobu necelého roku:

Hrubá měsíční mzda Čistá měsíční mzda
.....€

6. PŘÍSPĚVKY NA PROVOZ A STRAVU: (viz článek 8)

- Dodatečné náklady na péči, denní částka:€
- Stravu dodá:
- Částka na stravu, pokud je stanovena: €

7. RŮZNÉ VÝDAJE (viz článek 9)

- Náklady na dopravu: sazba:€
- Jiné:.....

8. PŘÍPADNÉ ZVLÁŠTNÍ PODMÍNKY:

- Povinnosti a omezení zaměstnavatele
- Podmínky zajištění péče mimo školu
- Specifické potřeby dítěte
- Souhlas či zamítnutí přítomnosti zvířat v domácnosti zaměstnance
- Stanovení podmínek a omezení pro vycházení dítěte mimo domácnost zaměstnance
- Jiné.

Podpis zaměstnavatele
(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Podpis zaměstnance
(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Příloha č. 5 bis – Přílohy k pracovní smlouvě

- Oprávnění ve věci dopravy dítěte
- Pravidla chování ve škole
- Informace týkající se zdraví dětí:
 - očkovací průkaz;
 - souhlas rodičů v případě nutného chirurgického zásahu;
 - lékařská zpráva;
 - oprávnění dávat léky;
 - jiné
- Seznam a adresy osob oprávněných k vyzvednutí dítěte v domácnosti zaměstnance
- Seznam osob, na něž je možné se obrátit v případě nouze a v nepřítomnosti rodičů
- Případné pověření k hlídání dítěte a podmínky
- Jiné.